

A EMPRESA E O DIREITO DO TRABALHO

ROBERTO BARRETTO PRADO (*)

Definição e conceito de empresa. Transformação da empresa no século XX. Problemas que surgem.

É a empresa uma sociedade de pessoas que trabalham, hierarquicamente organizadas, com a finalidade de produzir utilidades ou benefícios.

Distinguímos na empresa três elementos substanciais

- a) trabalho;
- b) organização;
- c) direção.

O escopo de lucro não é de se exigir. Pode a empresa ser lucrativa ou não lucrativa. Esse detalhe é acidental.

A organização do trabalho é sempre imprescindível. Não há organização sem direção.

O Direito do Trabalho tem por objeto regular a prestação de serviços efetuados na empresa para a consecução dos seus objetivos. Evidencia-se sua vinculação ao conceito de empresa, o qual, na realidade, é o núcleo central de onde provem o seu desdobramento.

Pode-se dizer, com a maior segurança, que o Direito do Trabalho se desenvolve e se aperfeiçoa em função das transformações que a empresa sofre por força da evolução da sociedade.

No século XX, em consequência do progresso da técnica, a evolução econômica foi muito grande. A paisagem social se transforma freneticamente, com inevitáveis repercussões nos hábitos, costumes e modo de vida.

A disjunção entre propriedade e trabalho, desgraçadamente, se acentua. A propriedade da empresa se transfere para os acionistas, sendo que sua direção é atribuída aos empresários.

As grandes empresas se organizaram em sociedades anônimas e em autarquias, que vieram a constituir a instrumentalização jurídica que veio a prevalecer no cenário da economia moderna.

O imenso desenvolvimento das sociedades anônimas trouxe problemas dos mais graves. Konder Comparaço, grande jurista, especialista em Direito Comercial, nos dá retrato eloquente do que ocorreu:

"De resto, foi o surgimento da sociedade anônima, sob a forma da grande companhia colonial, que deu origem historicamente à tradicional classificação das sociedades mercantis em sociedades de pessoas e sociedades de capitais.

O que importa relembrar aqui é que a macro-companhia acentua ao extremo essa predominância das coisas sobre os homens, transformando-se em gigantesco mecanismo de poder econômico despersonalizado, tanto no que se refere aos seus acionistas quanto no que tange à relação econômica entre o capital e o trabalho. Nessas condições, sua estrutura se aproxima muito mais da fundação do que da sociedade propriamente dita. Como a fundação, a macro-companhia subsiste unicamente em função do seu objeto — a exploração empresarial — e não em razão do relacionamento pessoal entre acionistas (affectio societatis). Aliás, como mostramos logo no início dessa primeira parte, o quadro acionário da grande sociedade anônima acusa acentuada despersonalização em virtude da atuação das sociedades e dos fundos de investimentos.

Tudo isso encarece a conveniência de se criar na lei um estatuto opcional para a grande empresa privada, com a natureza institucional e não societária. Só é, com efeito, permite equacionar num quadro racional os diferentes interesses que convergem na macro-empresa: o dos empresários, o dos investidores, o dos empregadores, e também o da coletividade em geral representada pelo Estado." ("Aspectos Jurídicos da Macro-Empresa", págs. 87/89).

Orlando Gomes, com o brilho de sempre, também sentiu esse problema. Suas palavras mere-

(*) Roberto Barretto Prado é Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Academia Paulista de Direito.

bém sentiu esse problema. Suas palavras merecem ser transcritas:

da mulher,
e do século
No se
mente se

trabalha nas
trabalha e
nária Const
As os dir

plúculo aos
res às questões
tudo por fo
guido por fo
sindicais.

O problema maior conseguido no Estado da grande I

A empr
não pode so
e pequenas,

empregados
tência e m
presas.

Deve o
mento das
gração dos

Reconhe
seus próprios
cipação ser
A autono
missível qu

Cumpr
gerais da
gativa de

...

1000

10

diárias, colocado o Estado em face dos indivíduos, não havia meio dos trabalhadores reagirem contra a terrível exploração que sofriam, a não ser associando-se para apresentar reivindicações de interesse comum, principalmente no tocante a jornada excessiva de trabalho, exploração do menor e da mulher, e aviltamento do salário.

No século XX a situação aos poucos e gradativamente se altera. Os direitos fundamentais dos trabalhadores são reconhecidos na legislação ordinária e nas normas coletivas de trabalho.

As Constituições modernas reservam um capítulo aos direitos sociais, particularmente atinentes às questões trabalhistas.

Tudo isso, porém, em grande parte foi consagrado por força de luta persistente das entidades sindicais.

O problema hoje é diferente. A dificuldade maior incide sobre a autonomia das empresas, com a consequência de intervenção desmedida do Estado na ordem econômica privada. Por força do grande progresso da técnica, as empresas se diversificam, surgindo entre elas disparidades que a ordem jurídica não pode deixar de considerar.

A empresa, como núcleo produtivo do país, não pode sossobrar. Há empresas grandes, médias e pequenas, com seus problemas específicos. Os empregados são os maiores interessados na subsistência e melhor desenvolvimento de suas empresas.

Deve o sindicato estimular o livre desenvolvimento das empresas, incentivando a melhor integração dos empregados em seus objetivos.

Reconhece-se o direito da empresa dirigir os seus próprios negócios e interesses, com a participação sempre que possível dos seus empregados. A autonomia da empresa é fundamental. Inadmissível que o sindicato ou qualquer outro agente externo substitua os seus naturais dirigentes.

Cumpra aos sindicatos atender aos interesses gerais da categoria profissional. Além da prerrogativa de apresentar reivindicações de caráter tra-

balhista, cabe-lhe fornecer assistência social aos trabalhadores, inclusive de caráter jurídico.

Os dirigentes sindicais mais do que nunca devem ter consciência nítida e segura das prerrogativas e limitações que recaem sobre as entidades que dirigem. Só assim pode a entidade contrabuir de maneira positiva para o melhor convívio entre os homens.

Não se esqueça que no Brasil é possível que os sindicatos postulem judicialmente reivindicações salariais contra a categoria econômica inteira, contra um grupo de empresas ou mesmo contra uma só empresa. Essa flexibilidade de desempenho permite que os salários sejam fixados com base nas possibilidades reais dos diversos tipos de empresas.

A instituição dos Conselhos de Empresa, nas grandes cidades do Brasil, com finalidade disciplinar, inclusive rescisão dos contratos de trabalho, seria de grande utilidade. Luiz José de Mesquita efetuou notáveis estudos sobre essa questão (LTr. 38/976-984; 43/1.097-1.101).

As pendências disciplinares seriam, primeiro, solucionadas na própria empresa. As decisões proferidas pelo Conselho, evidentemente, não poderiam impedir que o interessado se socorresse da Justiça do Trabalho, interpondo ação judicial, para obter a decisão definitiva sobre a controvérsia.

Adotada essa medida, haveria descongestionamento dos serviços afetos ao Judiciário Trabalhista. As reclamações em sua quase totalidade, seriam resolvidas na própria empresa, com grande vantagem para os interessados.

E no caso de posterior propositura da ação judicial, as provas seriam facilitadas, com a remessa dos dados e comprovantes ao Juízo.

Seria de se desejar que tais medidas fossem adotadas no Brasil. A adequação da empresa moderna às exigências decorrentes do progresso social não deve tardar por muito tempo. Os dias atuais, que estamos vivendo, correm muito depressa.